Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016

34 300 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2016

Nr. 95

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 11 april 2016

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 16 december 2015 inzake internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 7 april 2016. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De adjunct-griffier van de commissie,
Van Eck

kst-34300-X-95
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Ter inleiding
Voor de vragen 2 tot en met 5, 7 tot en met 15, 18, 19, 23, 25 tot en met 31, 34, 35, 37 tot en met 48, 50, 56, 58, 63, 64 en 66 is een nieuw verzoek om informatie aan de desbetreffende landen verstuurd, omdat de gevraagde informatie buiten het kader van het oorspronkelijke verzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. De beantwoording van deze vragen stuur ik u zo spoedig mogelijk toe in een afzonderlijke brief.

1
Ontvangen Nederlandse werkgevers van wie werknemers afwezig zijn in verband met activiteiten in het kader van hun aanstelling als reservist in de huidige situatie een vergoeding? Zo ja, hoe ziet die vergoedingsregeling eruit?

Indien een reservist voor een onafgebroken periode van meer dan drie maanden in werkelijke dienst komt, kan de werkgever een tegemoetkoming krijgen in de kosten die worden gemaakt voor bijvoorbeeld het doorbetalen van pensioenopbouw, vervangende inhuur, of het doorlopen van leasecontracten. De bijdrage van € 55 per werkdag wordt uitbetaald als de werkgever kan aantonen dat de betrokken reservist bij hem in dienst is en dat het arbeidscontract na de inzet wordt voortgezet.

Elke reservist die voor drie maanden of meer in werkelijke dienst komt, wordt benaderd door een medewerker van het servicecentrum Employer Support om de werking van de regeling toe te lichten. Indien de werkgever van de reservist nog niet bij Defensie bekend is, kan de reservist die dan bekend maken. De regeling geldt ook voor ZZP-ers.

2
Hoe gaan de diverse landen om met ziekten die pas na inzet reservisten zijn opgekomen, maar die wel te linken zijn aan inzet binnen de krijgsmacht?

Voor deze vraag is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

3
Hoe lang werken landen als de VS, Canada en het Verenigd Koninkrijk al met reservisten?
4
Welke andere prioriteiten stellen deze landen aan reservisten ten opzichte van landen als Nederland, Denemarken en/of België?
5
Als inzet van reservisten geen doel op zich is, welke flexibiliteit en kennis voegen zijn dan wel toe aan de krijgsmachten van diverse landen?

Voor deze vragen is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

6
Wanneer is de nieuwe reservistennota precies klaar?

De nieuwe reservistennota die ik eind vorig jaar heb aangekondigd, zal geen nieuw beleidsstuk worden, maar een plan van aanpak met concrete doelen, mijlpalen en de bijbehorende financiële onderbouwing. Tevens zal

het de concrete resultaten beschrijven van de voortgezette pilots. Doordat er nog pilots lopen en de vervolgstappen mede afhankelijk zijn van de daardoor verkregen inzichten, kan ik u het plan van aanpak naar verwachting eind 2016 toesturen.

7
Helpt het relatief hoge percentage reservisten bij de Australische krijgsmacht om tekorten bij specialistische functies te voorkomen?
8
Op welke manier versterken Australische reservisten hun krijgsmacht?
9
Welke «bestaande problemen» lossen reservisten in de Australische krijgsmacht op?
10
Welke extra capaciteit brengen Australische reservisten met zich mee?
11
Bij welke «numerieke noodzakelijkheid» worden Australische reservisten ingezet?
12
Bij welke operationele zaken worden Australische reservisten ingezet?
13
Kunt u aangeven wat het betekent dat Australische reservisten relatief goedkoper zijn dan ingehuurd personeel? Wat zijn de verhoudingen?
14
Hoeveel investeert de Australische krijgsmacht bij het aantrekken, screenen en opleiden van reservisten?
15
Hoe gaat de Australische Defensie om met de werkgevers? Welke regels zijn er? Hoe zijn vergoedingen geregeld?

Voor deze vragen is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

16
Kunt u aangeven waarom het percentage reservisten van de totale krijgsmacht in Nederland zo laag ligt (11%) in vergelijking met Australië, Canada, Duitsland, Nieuw-Zeeland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten? Bent u voornemens dit percentage te verhogen?

Defensie heeft vanaf de opschorting van de dienstplicht in 1997 een transformatie doorgemaakt van een kader-militieleger naar een beroepsleger. Nederland heeft, in tegenstelling tot veel andere landen, in 2005 al zijn mobilisabele capaciteiten afgestoten. Dat betrof niet alleen personeel, maar leidde ook tot een aanzienlijke verkleining van het aantal inzetmiddelen. De inzet van reservisten was daarna vooral beperkt tot nationale operaties en speciale kennis- en capaciteitsbijdragen binnen de operationele commando's. Het kost tijd om een omgekeerde beweging in te zetten en de reservist op nieuwe manieren in te zetten en te integreren. De pilots helpen daarbij. Ik streef naar een verdergaande opwaartse lijn, waarbij draagvlak voor vernieuwing en verandering beter gestalte krijgt zonder gebruik van quota.

17
Zowel Australië, Canada als Duitsland communiceren met hun reservisten via social media. Hoe doet Nederland dit? Ziet u mogelijkheden om het huidige beleid aan te passen?

Op dit moment wordt op verschillende manieren met de reservisten gecommuniceerd. Formeel wordt hiervoor het beveiligde intranet van Defensie gebruikt. Dit ervaart niet iedere reservist als gebruiksvriendelijk. Daarnaast wordt voor niet gerubriceerde informatie ook gebruikgemaakt van civiele sociale media. Momenteel wordt onderzocht hoe de communicatie voor de reservist op een eenvoudige en veilige wijze kan worden verbeterd via internettoepassingen.

18
Waarom daalt het aantal reservisten in België sinds 2004 gestaag?
19
Wat zijn de kosten van het Belgische reservistenbeleid ten opzichte van inhuur en ander gebruik van externen?

Voor deze vragen is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

20
Bent u van plan meer campagnes in te zetten voor de werving van reservisten, daar Australië regelmatig effectieve reclame campagnes organiseert in de nationale en regionale media om reservisten te werven?

Het Dienstencentrum Werving & Selectie (DCWS) heeft momenteel een ondersteunende rol bij de werving van reservisten. Die rol zal bij de overgang naar het Dienstencentrum Personeelslogistiek (DCPL) die voor 1 januari 2017 is voorzien, worden uitgebreid, waarbij de reservistenwerving ook nationaal en defensiebreed kan wordt geleid. Het DCPL wordt regionaal ingericht waardoor in-, door- en uitstroom, inclusief de werving van reservisten, regionaal en samen met de operationele commando's versterkt vorm kunnen krijgen. De intensiteit van de werving van reservisten hangt samen met de behoefte aan nieuwe reservisten.

21
Bent u van mening dat Nederlandse reservisten ook in de toekomst gevechtsvaardigheden zullen moeten blijven leren, gelet op het feit dat reservisten in België vooralsnog geen gevechtsvaardigheden aangeleerd krijgen?

Reservisten moeten net als ander defensiepersoneel geschikt zijn voor hun taak. Die taken zijn verschillend per defensieonderdeel, eenheid of functie. De inhoud van de taak is bepalend voor de te behalen opleidings- en trainingsdoelen. Als voor de uitvoering van een taak gevechtsvaardigdheden nodig zijn, draagt Defensie er zorg voor dat deze worden bijgebracht en onderhouden.

22
Wat kan Defensie gezien de grote historische en culturele verschillen met Canada wel leren van het Canadese systeem?

Canada en Nederland verschillen niet alleen in cultureel en historisch opzicht van elkaar, maar ook geografisch. Er zijn echter ook overeenkomsten, zoals schaalgrootte en variëteit bij inzet in bondgenootschappelijke kader. Net als van de andere landen is van Canada lering te trekken. Interessant is het Total Force concept. Hierin zijn reservisten volledig geïntegreerd of te integreren in eenheden, of kunnen zij daarin ondersteunende taken vervullen. In Canada zijn afwisselende perioden als reservist en als actief dienend beroepsmilitair gebruikelijk en worden niet alleen studenten maar ook uitstromende beroepsmilitairen als reservist geboeid

en gebonden. De wijze waarop employer support wordt georganiseerd en wettelijk ondersteund is eveneens interessant. Bij de verdere vormgeving van het Nederlandse reservistenbeleid zullen deze aspecten worden meegewogen.

23
Hoeveel Canadese reservisten zijn inzetbaar voor buitenlandse operationele activiteiten?

Voor deze vraag is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

24
Gaat Defensie ook een vorm van Total Force concept uitwerken?
32
Ziet u het Total Force concept, ingevoerd in Denemarken in 2014 waarbij niet langer onderscheid gemaakt wordt tussen beroepsmilitairen en reservisten, als een mogelijkheid voor de Nederlandse Krijgsmacht?

Bij Defensie is de reservist zodra hij in werkelijke dienst is de facto al gelijk gesteld en in hoge mate geïntegreerd in de organisatie.

Reservisten zijn volgens de regelgeving (AMAR en Militaire ambtenarenwet 1931) militaire ambtenaren. Daarmee maken zij aanspraak op dezelfde bijzondere positie die een militair heeft en moeten zij voldoen aan dezelfde militaire basiseisen (fysieke en mentale eisen, Verklaring van Geen Bezwaar, militaire basisvaardigheden). Reservisten in werkelijke dienst kunnen ook gebruikmaken van de medische zorg van de Militair Geneeskundige Dienst. Voorts is een reservist na uitzending een veteraan die, net als de beroepsmilitair, valt onder de Veteranenwet. Dat betekent dat bij ziekte of arbeidsongeschiktheid die een relatie heeft met de dienst de veteraan en de relatie zorg en ondersteuning krijgen vanuit het Veteranenloket en het Landelijk Zorgsysteem Veteranen. Op het gebied van re-integratie zijn specifieke kennis en ondersteuning beschikbaar die aan de werkgever wordt aangeboden. De veteraan kan in voorkomend geval aanspraak maken op de regelingen en voorzieningen die beschikbaar zijn onder de Kaderwet Militaire Pensioenen. Ook op financieel gebied zijn er weinig verschillen. Het reservistenbudget maakt deel uit van het reguliere personeelsbudget. Zoals toegezegd in mijn brief van 9 november jl. zullen vanaf de begroting 2017 de geraamde uitgaven aan reservisten voortaan afzonderlijk in de begroting zichtbaar worden gemaakt (Kamerstuk 34 300 X, nr. 42). In werkelijke dienst verkrijgen reservisten een vergelijkbaar salaris per uur als een beroepsmilitair.

25
Waaruit concluderen Deense onderzoekers dat de inzet nationaal en internationaal van reservisten belangrijk is?
26
Hoe denkt Denemarken de rol van reservisten te gaan moderniseren?
27
Wat is volgens de Denen het voordeel van tijdelijke contracten boven oproepcontracten en is dat met de nieuwe Nederlandse flexwet überhaupt wel mogelijk?
28
Wat zijn de kosten qua werving, opleiding, screening enzovoorts in Denemarken?

29
Hoe denkt Duitsland het restant van de 60.000 reservisten aan te trekken (nu 29.000)?
30
Wat houdt de Duitse joint support service bij reservisten precies in?
31
Hoe vaak worden reservisten als spiegelfunctionaris ingezet en hoe vaak groeien deze reservisten door naar officiersrangen?

Voor deze vragen is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

32
Ziet u het Total Force concept, ingevoerd in Denemarken in 2014 waarbij niet langer onderscheid gemaakt wordt tussen beroepsmilitairen en reservisten, als een mogelijkheid voor de Nederlandse Krijgsmacht?

Zie vraag 24.

33
Ziet u mogelijkheden voor de Nederlandse krijgsmacht om oud-militairen of veteranen die nog niet de maximale leeftijd bereikt hebben, reservist te maken, gelet op de Duitse wetgeving waarbij iedereen die militair is geweest per definitie reservist is?

Het werven van reservisten onder vertrekkende beroepsmilitairen is geen nieuwe gedachte. In het verleden gebeurde dit onder beroepsmilitairen bepaalde tijd (BBT) van wie de verbintenis afliep. De afgelopen jaren geschiedde de werving onder vertrekkende beroepsmilitairen (FPS fase 1 en 2) nog niet op grote schaal, maar hierin is onder meer door pilots het afgelopen jaar verandering gekomen. Bij diverse defensieonderdelen worden vertrekkende beroepsmilitairen die nog niet de maximale leeftijd hebben bereikt, nu structureel benaderd voor een aanstelling als reservist. Dit zal de komende tijd meer de norm worden.

In Nederland is de keuze om militair te worden en te blijven een vrijwillige. Het past daarbij niet, analoog aan het Duitse model, beroepsmilitairen wettelijk te verplichten na hun aanstelling reservist te worden. Een dergelijke verplichting kan ook nadelige effecten hebben op de werving van beroepsmilitairen en het draagvlak bij civiele werkgevers.

34
Klopt het dat Duitse staven en eenheden reservisten vooral gebruiken als opvulling van onbezette functies?
35
Wat ziet Nieuw-Zeeland als «inzet bij laag dreigingsniveau»? Om welke specialistische kennis»« at het in dit geval om?

Voor deze vragen is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

36
Bent u voornemens de in 2014 in Nieuw-Zeeland geïntroduceerde categorie stand-by reserve, te introduceren in onze krijgsmacht?

Als daarmee reservisten gedurende een bepaalde tijd kunnen worden gebonden, is het de moeite waard om nader naar de effecten in Nieuw-Zeeland te kijken. Vooralsnog heeft het CLAS er in een eerder stadium juist voor gekozen afscheid te nemen van het niet-actieve deel van het reservistenbestand. Daarmee is het duidelijk dat iedere reservist aan de vigerende verwachtingen en verplichtingen moet voldoen.

37
Hoe vaak zijn de politieke gewenste doelstelling van de Nieuw-Zeelandse regering de laatste jaren veranderd en waarom?
38
Hoe wordt het belang van communiceren onderstreept in andere landen dan Nieuw-Zeeland?
39
In hoeverre neemt het aantal beroepsmilitairen in het Verenigd Koninkrijk af, aangezien de Britse regering uitgesproken heeft juist meer te investeren in Defensie?
40
Ligt het voor de hand dat in het Verenigd Koninkrijk reservisten meer functies in gaan vullen aangezien het aantal beroepsmilitairen kleiner gaat worden?
41
Hoe denkt de Britse krijgsmacht er voor te zorgen dat flexibilisering niet zal leiden tot het ontbreken van bepaalde kennis binnen de krijgsmacht?
42
Hoeveel reservisten vullen in het Verenigd Koninkrijk één beroepsfunctie in? Anders gezegd: hoeveel reservisten zijn er nodig om een volle fte (functie) in te vullen?
43
Hoe waarborgt de Britse legerleiding met het gebruik van reservisten specialistische kennis/functies?
44
Zijn de Britse krijgsmachtdelen gezamenlijk of individueel verantwoordelijk voor werving, training, uitrusting en arbeidsvoorwaarden van hun reservisten?
45
Zijn er veel verschillen in de arbeidsvoorwaarden bij de Britse krijgsmachtdelen?
46
Hoe denkt de Britse krijgsmacht het «interne» cultuurverschil tussen reservisten en beroepsmilitairen op te lossen?
47
Waarom zien Britse beroepsmilitairen reservisten niet als volwaardig?
48
Is het bekend wat in Australië de totale kosten zijn voor werkgevers met betrekking tot reservisten en hun afwezigheid bij hun werkgever?

Voor deze vragen is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

49
Hoe kijkt de Nederlandse beroepsmilitair naar de reservist, gelet op het feit dat binnen de Britse krijgsmacht wordt opgemerkt dat reservisten niet als onmiskenbaar onderdeel worden gezien door beroepsmilitairen?
Ondanks goede voorbeelden is er soms ook sprake van negatieve reacties. Angst voor verdringing en twijfel aan de gezamenlijk te bereiken kwaliteit komen voor. Professionaliteit wordt daarbij nog vaak gekoppeld aan de rechtspositionele aanstelling. Dat is herkenbaar bij meer organi-

saties die hebben gekozen voor verdergaande flexibilisering van het personeelsbestand. Dit kan worden overwonnen door meer en langdurig samen te werken.

50
In hoeverre ervaart een reservist in Australië problemen bij het inschakelen/aanvragen van vergoedingen en sociale zekerheidsvoorzieningen? Hoe duidelijk of onduidelijk zijn de regels omtrent deze afspraken?

Voor deze vraag is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

51
Welke regelingen van de onderzochte landen op het terrein van vergoeding en sociale zekerheid voor reservisten vindt u mogelijk toepasbaar voor Nederland? Kunt u een lijst met regelingen geven die u aanspreken met de reden daarvoor?
52
Welke regelingen van de onderzochte landen op het terrein van vergoeding en sociale zekerheid voor reservisten vindt u niet toepasbaar voor Nederland? Kunt u een lijst met regelingen geven die u niet aanspreken met de reden daarvoor?

Een vergelijking met andere landen op het gebied van vergoedingen en sociale zekerheid kan niet los worden gezien van het totale stelsel van sociale voorzieningen en culturele aspecten. Met de bestaande voorzieningen zijn de belangen van de reservist voldoende gewaarborgd. Voor een reservist die onverhoopt zijn arbeidsbetrekking zou verliezen, geldt het sociale vangnet dat in Nederland voor elke werknemer geldt. Reservisten komen daarnaast, als ze aan de voorwaarden voldoen, net als beroepsmilitairen in aanmerking voor specifieke defensieregelingen, zoals de bovenwettelijke WW-uitkering. Voor een reservist die veteraan is, gelden aanvullend alle voorzieningen die er zijn in het kader van de Veteranenwet.

53
Op welke van de onderzochte landen lijkt de huidige Nederlandse situatie het meeste? Graag een toelichting.

De Nederlands situatie lijkt niet specifiek op die van ander land. De materiële, operationele en maatschappelijke context is overal anders en in ieder land zijn zowel gelijkenissen als verschillen te vinden.

54
Welke regelingen van de onderzochte landen op het terrein van employer support en engagement vindt u mogelijk toepasbaar voor Nederland? Kunt u een lijst met regelingen geven die u aanspreken met de reden daarvoor?
55
Welke regelingen van de onderzochte landen op het terrein van employer support en engagement vindt u niet toepasbaar voor Nederland? Kunt u een lijst met regelingen geven die u niet aanspreken met de reden daarvoor?

Nederland zal bij de doorontwikkeling van de employer support en engagement vooral eigen keuzes moeten maken. Veel ideeën uit de landenvergelijking lijken bruikbaar, maar zijn niet eenvoudig te kopiëren.

De organisatiegraad van het bedrijfsleven, vigerende wetgeving en de maatschappelijke context leiden ertoe dat landen ook een eigen instrumentarium ontwikkelen.

56
Waarin zit de aantrekkingskracht van het Education Reimbursement program in Canada precies? Wat houdt dit in? Gaat het hier alleen om een financiële vergoeding?

Voor deze vraag is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

57
Welke beschermende maatregelen voor reservisten met betrekking tot werkgarantie uit Nieuw-Zeeland zijn in Nederland ook bruikbaar?

De New Zealand Defence Force zet zich met de Volunteer Protection Act in voor baanzekerheid voor uitgezonden reservisten zodat zij na terugkeer weer hun civiele baan kunnen oppakken. Momenteel geldt deze regeling alleen in het geval van algehele mobilisatie. Reservisten hebben dezelfde rechten op dit gebied als beroepsmilitairen.

Defensie kent al een aantal beschermende bepalingen. Indien een reservist voor een onafgebroken periode van meer dan drie maanden in werkelijke dienst komt, kan de werkgever een bijdrage krijgen in de kosten. Deze bijdrage wordt alleen uitbetaald als de werkgever kan aantonen dat het arbeidscontract na de inzet wordt voortgezet. Als een reservist in Nederland onverhoopt zijn arbeidsbetrekking zou verliezen, geldt het sociale vangnet dat in Nederland voor elke werknemer geldt. Reservisten komen daarnaast, als ze aan de voorwaarden voldoen, net als beroepsmilitairen in aanmerking voor specifieke defensieregelingen zoals de bovenwettelijk WW.

Aan verplichtingen voor werkgevers kunnen indirect nadelige gevolgen verbonden zijn. Enerzijds kan het reservisten moeite kosten een nieuwe baan te vinden waardoor hun arbeidsmarktpositie verslechtert. Anderzijds kan het voor Defensie meer moeite kosten om voldoende geschikte reservisten te werven. Grotere winst verwacht het merendeel van benaderde landen van goede verhoudingen en afspraken met de civiele werkgever, zodat juridisering wordt voorkomen. Het onderstrepen van het belang van employer support, zoals Defensie ook doet, is daarom van groot belang.

58
Onder welke omstandigheden kunnen Australische werkgevers gebruik maken van de Employer Support Payments? Wat zijn hiervoor de kosten voor de Australische krijgsmacht en is dit gebonden aan een jaarlijks budget?

Voor deze vraag is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

59
Bestaat er net als in Australië een speciaal programma in Nederland waarin werkgevers de kans krijgen geboden nader kennis te maken met

de krijgsmacht? Zo ja, kunt u dit programma toelichten? Zo nee, bent u voornemens een dergelijk programma op te zetten?

Ook in Nederland zijn werkgevers de laatste jaren in de gelegenheid gesteld om met Defensie en op defensielocaties trainingen en bijeenkomsten te arrangeren. Er is geen standaard programma, wel zijn er geslaagde voorbeelden. Zo heeft ING ervaring opgedaan bij het CZSK, Broekman Logistics bij het CLSK en Rabobank bij het CLSK en het CLAS. Daarnaast worden op de open dagen structureel bezoeken georganiseerd om werkgevers kennis te laten maken met Defensie.

60
Geeft Defensie evenals de Canadese krijgsmacht op enigerlei wijze een (schriftelijke) blijk van waardering aan de werkgever die zijn of haar werknemer in staat stelt deel te nemen aan trainingen of missies?

In 2014 is de «Award voor de Reservistenwerkgever van het jaar» ingevoerd. Jaarlijks wordt reservisten gevraagd hun werkgever te nomineren. Een jury, bestaande uit werkgevers die lid zijn van het Overleg Orgaan Employer Support Reservisten, selecteert uit de hoogst scorende werkgevers de winnaar. Tijdens een galadiner reik ik deze onderscheiding uit.

Defensie werkt aan een uitgebreider stelsel waarin erkenning en waardering centraal staan. Omdat ook bekendheid essentieel is, wordt als eerste stap de reversspeld «employer support» ingevoerd. Ook wordt onderzocht of werkgevers die meewerken aan het reservistenbeleid, analoog aan het Canadese systeem, met een oorkonde kunnen worden gewaardeerd en of zij net als in Denemarken op een speciale website kunnen worden vermeld.

61
Hoeveel procent van de Nederlandse reservisten zijn momenteel student? Voert Defensie een wervingsbeleid voor reservisten dat specifiek gericht is op studenten? Zo ja, wat is het gewenste aandeel studenten binnen het reservistenbestand? Graag een toelichting.
62
Worden binnen het Nederlandse reservistenbeleid speciale afspraken met universiteiten gemaakt? Waarom wel/niet?

Er is geen defensiebreed wervingsbeleid gericht op studenten, maar zij vormen wel een belangrijke doelgroep, bijvoorbeeld voor het Korps Nationale Reserve (Natres). Vooral in de regio's met meer onderwijsinstellingen maken de studenten een aanzienlijk deel uit van de Natreseenheden. Er is geen streefgetal voor het aantal studenten bij de Natres. Bij het Commando Luchtstrijdkrachten bestaat de Groep Luchtmacht Reserve (GLR) voor een aanzienlijk deel uit studenten. De taken lenen zich ook goed voor studenten (bijvoorbeeld ceremoniële taken).

Daarnaast start op korte termijn een pilot «Defensity College». Het betreft een initiatief van Jong Defensie tot samenwerking tussen universiteiten, studie- en studentenverenigingen, het Diensten Centrum Werving en Selectie en de Nederlandse Defensie Academie, gericht op studenten. Hierbij wordt Defensie gepositioneerd als werkgever voor hoger opgeleiden, die zowel als reservist, actief dienend militair of burgermedewerker aan de slag kunnen. Als onderdeel van deze pilot wordt tevens gestreefd naar een inhoudelijke verbinding van het onderwijs tussen universiteiten en Defensie.

63
Wat kost de compensatie aan Britse werkgevers de Britse krijgsmacht jaarlijks en hoeveel is dat gemiddeld per reservist?
64
Klopt het dat Amerikaanse werkgevers bijna geen rechten hebben als een van hun werknemers als reservist dient?

Voor deze vragen is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

65
Welke plannen heeft Defensie om de planning bij het gebruik van reservisten te verbeteren?

Het uitgangspunt van Defensie is dat de inzet van reservisten zo ruim mogelijk van te voren wordt gepland. Inzet en de behoefte aan specifieke kennis of capaciteit zijn echter niet altijd ruim van te voren te voorzien. Defensie is een dynamische uitvoeringsorganisatie in een veranderlijke omgeving. Daar zijn reservisten zich van bewust. Hoewel soms lastig voor de reservist, de werkgever en het thuisfront, maakt het gereed staan voor vrede en veiligheid op onvoorspelbare momenten Defensie juist ook aantrekkelijk.

66
Hoe gaan de in de vergelijking genoemde krijgsmachten om met de lasten die een werkgever kan hebben van het gemis van werkkrachten?
Voor deze vraag is een nieuw informatieverzoek verstuurd, omdat deze informatie buiten het kader van het oorspronkelijke onderzoek valt. Daardoor is beantwoording niet mogelijk binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

67
Welke plannen heeft Defensie om de risico's van werkgevers te beperken?

Defensie heeft voorzieningen die de risico's voor de werkgever van uitval door ziekte en arbeidsongeschiktheid beperken. Allereerst kunnen de reservisten in werkelijke dienst voor medische zorg gebruikmaken van de Militair Geneeskundige Dienst.

Voorts is een reservist na uitzending een veteraan die, net als de beroepsmilitair, onder de Veteranenwet valt. Dat betekent dat bij ziekte of arbeidsongeschiktheid die een relatie heeft met de dienst de veteraan zorg en ondersteuning kan krijgen via het Veteranenloket en het Landelijk Zorgsysteem Veteranen. Op het gebied van re-integratie zijn specifieke kennis en ondersteuning beschikbaar die de werkgever worden aangeboden. De veteraan kan in voorkomend geval aanspraak maken op de regelingen en voorzieningen die beschikbaar zijn onder de Kaderwet Militaire Pensioenen.

Wanneer een medewerker als reservist gedurende een langere periode bij Defensie taken gaat verrichten, kan er een ander risico voor werkgevers ontstaan. Hiervoor bestaat een compensatieregeling. Indien een reservist voor een onafgebroken periode van meer dan drie maanden in werkelijke dienst komt, kan de werkgever een bijdrage krijgen in de kosten van bijvoorbeeld vervanging.